Inspirasi
Jurnal Pengabdian Masyarakat

(2025), 2 (1): 235-238

KONFLIK PERAN GANDA: STUDI TENTANG *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA PEKERJA MASA KINI

Tsaqila Assoffat
Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung

SUBMISSION TRACK
Submitted : 13 Juni 2025
Accepted : 16 Juni 2025
Published : 17 Juni 2025

KEYWORDS
Dual Role Conflict, Work-Family Conflict, Modern Workers, Work-Family Balance, Social Support.

Konflik Peran Ganda, *Work-Family Conflict*, Pekerja Modern, Keseimbangan Kerja-Keluarga, Dukungan Sosial

CORRESPONDENCE
Phone:

E-mail: tsaqila.2021406401026@student.umpri.ac.id

A B S T R A C T
Dual role conflict or work-family conflict is an increasingly common phenomenon among modern workers, primarily due to escalating demands from both work and family roles. This study aims to examine the forms of dual role conflicts experienced by contemporary workers, the influencing factors, and their impacts on individual well-being and job performance. The research method employed is a literature review with a qualitative approach. Findings indicate that dual role conflicts can negatively affect mental health, job satisfaction, and the quality of family relationships. Social support and effective coping strategies can help mitigate these negative impacts.

A B S T R A K
Konflik peran ganda atau *work-family conflict* merupakan fenomena yang semakin umum di kalangan pekerja modern, terutama akibat meningkatnya tuntutan pekerjaan dan peran keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk-bentuk konflik peran ganda yang dialami oleh pekerja masa kini, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta dampaknya terhadap kesejahteraan individu dan kinerja kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental, kepuasan kerja, dan kualitas hubungan keluarga. Dukungan sosial dan strategi coping yang efektif dapat membantu mengurangi dampak negatif tersebut.

PENDAHULUAN

Dalam era modern yang ditandai dengan dinamika sosial dan ekonomi yang kompleks, banyak individu, khususnya pekerja, menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran profesional dan keluarga. Fenomena ini dikenal sebagai *work-family conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga partisipasi dalam satu peran menjadi lebih sulit karena keterlibatan dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Di Indonesia, perubahan struktur keluarga dan meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja telah memperkuat relevansi isu ini. Perempuan yang bekerja sering kali menghadapi tekanan untuk memenuhi ekspektasi sebagai pekerja yang produktif sekaligus sebagai ibu dan istri yang ideal. Hal ini menyebabkan mereka rentan mengalami konflik peran ganda yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kinerja mereka (Sari et al., 2019).

Penelitian oleh Sihite dan Arianto (2018) menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi konflik yang dialami, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Hal ini menandakan bahwa ketidakseimbangan antara peran kerja dan keluarga dapat menurunkan kualitas kehidupan kerja seseorang.

Selain itu, studi oleh Kumala Sari et al. (2019) menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja, yang selanjutnya berdampak negatif pada kinerja karyawan wanita. Stres yang timbul akibat ketidakseimbangan peran dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas, serta meningkatkan risiko kelelahan emosional.

Dalam konteks organisasi, konflik peran ganda tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan perusahaan. Penelitian oleh Maharani (2024) mengungkapkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, ketidakseimbangan peran dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja individu di tempat kerja.

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda meliputi beban kerja yang tinggi, kurangnya fleksibilitas waktu, dan minimnya dukungan dari lingkungan kerja maupun keluarga. Penelitian oleh Rosidah (2020) menekankan bahwa beban kerja yang berlebihan dan kurangnya kompensasi non-finansial dapat meningkatkan intensitas konflik peran ganda, yang berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Dukungan sosial, baik dari pasangan maupun atasan, terbukti dapat mengurangi dampak negatif dari konflik peran ganda. Studi oleh Yuliana dan Setiawan (2018) menunjukkan bahwa dukungan emosional dan instrumental dari lingkungan sekitar dapat membantu individu mengelola stres dan menyeimbangkan peran mereka secara lebih efektif.

Namun, tidak semua individu memiliki akses yang sama terhadap dukungan tersebut. Perbedaan dalam struktur keluarga, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatasi konflik peran ganda. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga.

Kebijakan seperti fleksibilitas waktu kerja, program kesejahteraan karyawan, dan pelatihan manajemen stres dapat menjadi solusi untuk mengurangi konflik peran ganda. Implementasi kebijakan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Dengan mempertimbangkan berbagai temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai bentuk, penyebab, dan dampak dari *work-family conflict* pada pekerja masa kini di Indonesia. Melalui studi literatur terhadap berbagai jurnal nasional, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena ini, serta rekomendasi strategis untuk mengelola konflik peran ganda secara efektif.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui metode studi kepustakaan. Dalam prosesnya, penulis mengumpulkan data dari berbagai jurnal ilmiah nasional yang membahas secara khusus isu *work-family conflict* pada pekerja di era modern. Pemilihan metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali berbagai perspektif akademik serta temuan empiris dari studi sebelumnya yang relevan dengan fokus kajian.

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan pendekatan tematik. Analisis difokuskan pada pengenalan dan penelaahan tema-tema utama yang konsisten muncul dalam literatur, seperti bentuk-bentuk konflik antara peran kerja dan keluarga, faktor penyebabnya, dampaknya terhadap kesejahteraan individu dan efektivitas organisasi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengelola konflik tersebut secara lebih adaptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kajian literatur yang dilakukan terhadap berbagai jurnal nasional menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan isu yang semakin kompleks dan signifikan dalam kehidupan para pekerja modern. Berdasarkan analisis terhadap lima jurnal nasional yang relevan, ditemukan bahwa konflik peran ganda dialami oleh berbagai kategori

pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, namun secara khusus lebih banyak ditemukan pada pekerja perempuan yang telah menikah dan memiliki anak.

Jenis konflik yang paling sering dilaporkan adalah *time-based conflict*, di mana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk memenuhi tanggung jawab dalam keluarga. Misalnya, lembur, beban kerja berlebih, atau tugas di luar jam kerja menyebabkan individu tidak memiliki waktu yang cukup untuk berinteraksi dengan pasangan atau anak-anak (Suryani et al., 2014). Selain itu, *strain-based conflict* juga umum terjadi, yaitu ketika tekanan atau stres yang dihasilkan oleh pekerjaan menurunkan kemampuan individu untuk menjalankan peran keluarga dengan efektif, seperti menjadi pendengar yang baik atau memberikan dukungan emosional kepada anggota keluarga (Kharisma, 2020).

Dalam beberapa studi, ditemukan bahwa intensitas konflik peran ganda semakin meningkat pada individu yang memiliki jam kerja yang panjang dan mobilitas kerja yang tinggi, seperti pekerja lapangan atau yang memiliki posisi manajerial. Di sisi lain, pekerja yang mendapatkan fleksibilitas kerja—seperti opsi kerja jarak jauh, jam kerja yang dapat disesuaikan, atau sistem shift yang adil—dilaporkan memiliki tingkat *work-family conflict* yang lebih rendah (Nuraini & Fauziah, 2022).

Penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan sosial, baik dari pasangan, atasan, maupun rekan kerja, menjadi faktor pelindung terhadap dampak negatif dari konflik peran ganda. Individu yang merasa didukung cenderung lebih mampu mengatur perannya secara efisien dan mengembangkan strategi coping yang konstruktif. Sebaliknya, kurangnya dukungan dapat memperburuk kondisi psikologis dan memicu konflik yang lebih intens dalam relasi interpersonal, baik di tempat kerja maupun dalam keluarga (Yuliana & Setiawan, 2018).

Konflik peran ganda merupakan cerminan dari adanya ketidakseimbangan antara ekspektasi dan tuntutan dalam dua domain utama kehidupan: pekerjaan dan keluarga. Ketika kedua domain ini menuntut waktu, energi, dan komitmen yang sama dalam waktu bersamaan, maka muncullah potensi konflik. Greenhaus dan Beutell (1985) telah menguraikan tiga dimensi utama *work-family conflict*, yang seluruhnya ditemukan dalam berbagai temuan jurnal yang dikaji. Dimensi-dimensi tersebut adalah konflik berbasis waktu, tekanan, dan perilaku.

Dalam realitasnya, konflik peran ganda bukan hanya berkaitan dengan ketidaksesuaian jadwal atau beban kerja, tetapi juga berkaitan erat dengan harapan sosial dan budaya yang dibebankan kepada individu. Di Indonesia, misalnya, konstruksi sosial yang masih patriarkal menempatkan perempuan pada posisi yang dilematis. Mereka dituntut untuk menjadi pekerja profesional sekaligus penjaga rumah tangga yang ideal. Hal ini menjadikan perempuan lebih rentan mengalami *work-family conflict*, terutama dalam bentuk *strain-based conflict* yang menyebabkan kelelahan emosional dan stres berkepanjangan (Kharisma, 2020).

Konflik ini juga dapat menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas. Individu yang mengalami konflik peran ganda cenderung mengalami penurunan motivasi, meningkatnya tingkat absensi, hingga burnout. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak pada kualitas kehidupan kerja dan bahkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Sebaliknya, ketika individu merasa bahwa peran kerja dan peran keluarga dapat saling mendukung, maka yang terjadi adalah sinergi positif atau *work-family enrichment*.

Pembahasan ini juga menunjukkan pentingnya intervensi dari organisasi. Implementasi kebijakan kerja fleksibel, penyediaan layanan penitipan anak, serta pelatihan manajemen waktu dan stres dapat membantu mengurangi dampak negatif konflik peran ganda. Selain itu, budaya organisasi yang menghargai keseimbangan kerja-keluarga perlu ditumbuhkan agar para pekerja tidak merasa bersalah ketika memilih keluarga di atas pekerjaan dalam kondisi tertentu.

Peran pasangan juga sangat menentukan. Dukungan emosional dan partisipasi aktif pasangan dalam tanggung jawab rumah tangga terbukti menurunkan intensitas konflik yang dialami oleh pasangannya. Dalam konteks ini, dibutuhkan pendekatan yang holistik—melibatkan individu, keluarga, organisasi, dan bahkan pembuat kebijakan—untuk menciptakan ekosistem kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal.

PENUTUP

Konflik peran ganda atau *work-family conflict* merupakan tantangan serius bagi pekerja masa kini, terutama bagi mereka yang memiliki tanggung jawab ganda dalam pekerjaan dan keluarga. Bentuk utama konflik yang ditemukan adalah konflik berbasis waktu dan tekanan, yang banyak dialami oleh perempuan. Faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, dukungan sosial, dan strategi coping memainkan peran penting dalam meminimalkan dampak negatif konflik ini. Oleh karena itu, peran organisasi dalam menyediakan kebijakan ramah keluarga dan dukungan sosial dari lingkungan sekitar menjadi krusial dalam menciptakan keseimbangan kerja-keluarga yang sehat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi secara langsung dalam proses penyusunan artikel ini. Terutama kepada para peneliti dan pakar yang hasil penelitiannya menjadi rujukan utama dalam studi literatur ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan akses terhadap sumber-sumber ilmiah yang relevan, sehingga memungkinkan tersusunnya artikel ini secara komprehensif dan sistematis. Dukungan tersebut sangat berarti dalam memperkaya perspektif serta kedalaman analisis dalam pembahasan topik *work-family conflict* pada pekerja masa kini.

DAFTAR PUSTAKA

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of Management Review, 10(1), 76–88.

Sari, I. K., et al. (2019). *Konflik Peran Ganda Wanita Karir dalam Keluarga*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(1), 45–52.

Sihite, J., & Arianto, B. (2018). *Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 4(1), 138–151.

Kumala Sari, I., et al. (2019). *Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi, 13(1), 51–59.

Maharani, A. Z. (2024). *Pengaruh Work Family Conflict dan Work Stress terhadap Kinerja Karyawan dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi*. Journal of Young Entrepreneurs, 3(3), 80–90.

Rosidah, A. T. S. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 1–23.

Yuliana, N., & Setiawan, A. (2018). *Peran Dukungan Sosial terhadap Work-Family Conflict dan Keseimbangan Kehidupan Kerja*. Jurnal Psikologi Udayana, 5(2), 123–130.